

**ANTESEDEN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
KANTOR CABANG DEMAK**



TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Oleh :

FARIZ ULIL FAHMI

NIM. 2014-01-099

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2017**

TESIS
ANTESEDEN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
KANTOR CABANG DEMAK

Oleh :
FARIZ ULIL FAHMI

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 30 Agustus 2017
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui ,
Tim Pembimbing,

Pembimbing Utama



Dr. Drs. JOKO UTOMO, MM
NIDN. 0625076401

Pembimbing



Dr. MOKHAMMAD ARWANI, SE, MM
NIDN. 0610057804

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus



Dr. Drs. JOKO UTOMO, MM
NIDN. 0625076401

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL : ANTESEDEN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG DEMAK

Nama Mahasiswa : FARIZ ULIL FAHMI
NIM : 2014-01-099
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING :

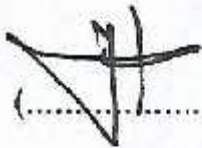
Ketua : Dr. Drs. H. JOKO UTOMO, MM

Anggota : Dr. MOKHAMAD ARWANI, SE, MM

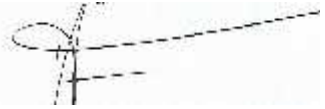
TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji : Dr. Drs. H. M. ZAINURI, MM

Tanggal Ujian : 30 Agustus 2017



(.....)



(.....)



(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis dengan judul :

**ANTESEDEN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
KANTOR CABANG DEMAK**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN di cabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, 2017

Penulis

FARIZ ULIL FAHMI

RIWAYAT HIDUP

Tempat dan tanggal lahir di Kudus 02 Juli 1991, Nama Ayah Susanto, Ibu Sukeni, SD 2 Adiwarna Lulus Tahun 2013, SMP N 1 Jekulo Lulus Tahun 2006, SMA N 1 Kudus Lulus Tahun 2009, Universitas Muhammadiyah Surakarta lulus tahun 2013, bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk mulai 2013 hingga sekarang.

Kudus, 2017

Penulis

Fariz Ulul Fahmi



UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suparno, SH, M.S. selaku Rektor Universitas Muria Kudus yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UMK dan pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, serta pembimbing ketua yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Bapak Dr. Mokhamad Arwani, SE, MM, selaku pembimbing anggota yang telah membimbing serta memberi saran hingga terwujudnya tesis ini.
5. Para dosen dan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah banyak memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.
6. Pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terimakasih atas bantuan dalam memperlancar proses penyusunan Tesis ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Tesis ini.

Kudus, 2017

Penulis

FARIZ ULIL FAHMI

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul: **ANTESEDEN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**. Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen (S-2) di Universitas Muria Kudus.

Sebagai sebuah tesis tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami harapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun. Tidak lupa kami juga sampaikan ucapan terima kasih kepada Pembimbing yang telah memberikan dukungan sehingga Tesis ini dapat selesai sesuai rencana.

Akhir kata semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Dengan segala kekurangannya semoga mampu memberikan sumbangsih kendati kecil untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Kudus, 2017

Penulis

FARIZ ULIL FAHMI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peningkatan kinerja karyawan berdasarkan diklat yang diberikan melalui variabel intervening kepuasan kerja dan menganalisis tentang peningkatan kinerja karyawan berdasarkan budaya organisasi dan motivasi melalui variabel intervening kepuasan kerja. Ditinjau dari tujuan tersebut penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Sampel diambil sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan dokumentasi. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan SEM atau Structural Equation Modelling. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi berpengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Demak, hal ini menjelaskan dengan budaya organisasi yang lebih baik maka tingkat kepuasan kerja juga lebih tinggi. Motivasi kerja juga berpengaruh paling kuat dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung antar variabel dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan dilihat dari perbandingan nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa budaya lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja lebih efektif melalui kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya.

Kata kunci : Budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the training based on employee performance improvements provided through intervening variables and analyzing the job satisfaction of employee performance improvement based on organizational culture and motivation through intervening variable job satisfaction. The purpose of this research included quantitative research. Samples taken as many as 100 respondents. Engineering data collection using the questionnaire, and documentation. Test instrument use test validity and reliability. Data analysis using SEM or Structural Equation Modelling. Conclusions in this study was influential in the Organization of cultural variables increased employee job satisfaction in pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Demak Branch Office, this is explained by organizational culture which is better then the level of job satisfaction is also higher. The motivation of working also has the most powerful in increase employee job satisfaction. Employees who have a good working motivation will feel satisfaction in work. Variables that influence most strongly against the increase of performance of employees is job satisfaction, it is explained that the higher the level of job satisfaction is obtained then the better the performance levels of employees. Variables of organizational culture and motivation work also affects employee performance improvement. Organizational culture is a good motivation and work performance is good then employees can be increased. The results of hypothesis testing indirect influences between variables in this study i.e., there is a positive and significant influence among variables of organizational culture on performance of employees through job satisfaction, while seen from the comparison of the value of the coefficient of indirect influence is smaller than direct influence, this indicates that the culture more effectively direct effect on performance of employees. Job satisfaction the strengthening of the influence the motivation of kerjaterhadap performance of employees. The motivation of working more effectively through job satisfaction in affect the performance of the employee, this is because the value of the coefficient of indirect influence greater than its direct influence.

Key words: Organizational culture, motivation, job satisfaction, and employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TELAAH PUSTAKA	7
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
2.2. Budaya Organisasi	10
2.3. Motivasi Kerja	14
2.4. Kepuasan Kerja	14
2.5. Kinerja Karyawan	16
2.6. Pengaruh Antar Variabel	18
BAB. III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konsep.....	22
3.2. Perumusan Hipotesis	22
BAB IV. METODE PENELITIAN	23
4.1. Jenis Penelitian	23
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	25
4.3. Populasi dan Sampel Penelitian	25
4.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26

4.5. Teknik Pengumpulan Data	30
4.6. Uji Instrumen Penelitian	31
4.7. Teknik Analisis Data	33
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	41
5.2. Penyajian Data	51
5.3. Deskripsi Variabel	56
5.4. Analisis Data	60
5.5. Pembahasan	79
BAB VI. SIMPULAN DAN IMPLIKASI	88
5.1. Simpulan	91
5.2. Implikasi.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Daftar Ketidakhadiran Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Demak Periode Februari –Juli 2017	3
4.1. Tabel Pengambilan Sampel dengan Metode Proporsional Random Sampling	28
4.2. Uji Validitas	32
4.3. Uji Reliabilitas	33
4.4. Goodness of Fit Index	42
5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
5.5. Deskripsi Statistik Variabel Budaya Organisasi	55
5.6. Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja	57
5.7. Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja	58
5.8. Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Karyawan	59
5.9. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Budaya Organisasi (X ₁)	63
5.10. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Motivasi Kerja (X ₂)	64
5.11. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Kepuasan Kerja (Y ₁)	65
5.12. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Kinerja (Y ₂).....	66
5.13. Pengujian Kesesuaian Pengaruh Structural Equation Modelling	68
5.14. Regression Weights	70
5.15. Hasil Pengujian Hipotesis (Pengajuan Langsung/Direct)...	75
5.16. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel Penelitian	76
5.17. Hasil Pengujian pengaruh Tidak Langsung/Indirect Effect	78
5.18. Besar Total Effect	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Pikir	22
Gambar 4.1. Model Variabel Budaya Organisasi	27
Gambar 4.2. Model Variabel Motivasi	28
Gambar 4.3. Model Variabel Kepuasan Kerja	29
Gambar 4.4. Model Variabel Kinerja	30
Gambar 5.1. Struktur Organisasi	50
Gambar 5.2. Analisis Structural Equation Modelling(SEM)..	67
Gambar 5.3. Diagram Jalur Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	71
Gambar 5.4. Diagram Jalur Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	76